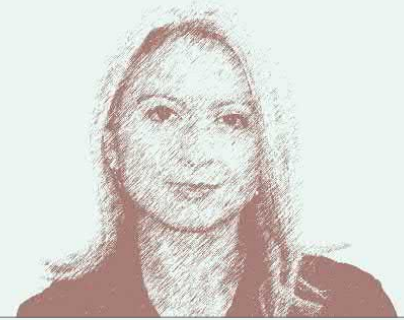


„Brauchen wir Stereotype oder können die weg?“

Die Chefin ist empathisch und der Chef markiert sein Revier. Geschlechter-Klischees dominieren die Arbeitswelt – auch im Wissenschaftsmanagement. Bewusstsein hilft. Frauen und Männern.



Männer, so sagte einmal die erfolgreiche Unternehmerin Helga Breuninger in einem Interview, markierten gerne ihr Revier, um zu signalisieren, dass sie im Rang höher stehen und das Sagen hätten. Frauen hätten das mit dem Rang nicht so drauf, also müssten sie etwas anderes können. Sie seien, so begründet Breuninger, zu Empathie fähig und legten weniger Wert auf Hierarchien in der Arbeitswelt. Mich irritieren grundsätzlich Aussagen, die mit „Frauen sind so ...“ und „Männer sind so ...“ beginnen. Solche Aussagen benennen und zementieren Stereotype in Bezug auf einen weiblichen beziehungsweise männlichen Führungsstil.

Wir sollten uns mehr auf die Eigenschaften konzentrieren, die Führungskräfte ausmachen, und nicht auf deren Geschlechtszugehörigkeit – denn das entspricht viel mehr der realen Lebens- und Arbeitswelt. Den Klischees im Zusammenhang mit weiblichen Führungskräften – dies auch zunehmend im Bereich des Wissenschaftsmanagements – müssen wir uns stellen beziehungsweise entgegenstellen. Denn Stereotype führen dazu, dass wir unsere Führungskräfte mit zwei unterschiedlichen Maßstäben bewerten. Wie Sheryl Sandberg, CEO von Facebook und Verfasserin des Buches „Lean in“ so treffend schreibt: „Zunächst müssen Frauen sympathisch rüberkommen, an andere denken und ‘angemessen’ weiblich sein. Wenn Frauen eher bestimmt auftreten, reagieren die Leute deutlich negativer.“

Kennen wir das nicht alle: Jemand nimmt uns als selbstbewusst wahr, der andere als arrogant. Ich bin schon häufig auf einen übellaunigen Vorgesetzten getroffen, habe mich aber nie gefragt, ob er wohl gerade seine Tage hat. Diesen Spruch habe ich bereits häufiger in gleicher Organisation eines Wissenschaftsbereichs gegenüber einer hierarchisch gleichgestellten Vorgesetzten gehört.

Stereotypen können wir nie ganz entfliehen, wir brauchen sie, um unseren Alltag zu meistern; immer allen und allem gleich „neutral“ gegenüberzutreten, würde uns nahezu lähmen.

Außerdem basieren Stereotype auf dem Erlernten und individuellen Erfahrungen. Daher müssen sie nicht per se schlecht oder falsch sein, unseren Umgang mit ihnen sollten wir allerdings reflektieren. Man kann von weiblichen und männlichen Eigenschaften sprechen, sollte sie jedoch nicht automatisch den scheinbar passenden Geschlechtern zuordnen.

Der Aufbau einer Führungspersönlichkeit sollte beides zulassen können, das Weibliche beim Mann und das Männliche bei der Frau. Das alleine ist keine Erfolgsgarantie, aber es lässt zumindest das ganze Persönlichkeitspotenzial zu, ohne vorab klischeebedingt zu sanktionieren. Moderne Führungsansätze sind an der Person interessiert und entwickeln einen individuellen Führungsstil, der den jeweiligen Eigenschaften gerecht wird.

Ich bin davon überzeugt, dass wir uns diesem Thema im Wissenschaftsbereich stärker widmen müssen. Es ist wichtig, Frauen heute und in nachfolgenden Generationen in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken – das hilft in leitender Position im Wissenschaftsmanagement und gilt übrigens auch für Männer. ■

DR. ELISABETH HOLUSCHA

ist Hochschulberaterin und Strategicoach mit 20 Jahren Erfahrung im Wissenschaftsmanagement.

holuscha@hochschulcoaching.de, www.hochschulcoaching.de